Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale„ n. 144 del 8 giugno 2020 - Serie generale

Spediz. abb. post. - art. 1, comma 1
Legge 27-02-2004, n. 46 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Lunedì, 8 giugno 2020 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 691 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO
PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

N. 22

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area funzioni centrali - Triennio 2016-2018.

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla sequenza contrattuale ad integrazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali del 12 febbraio 2018.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area funzioni centrali - Triennio 2016-2018.

Il giorno 9 marzo 2020 dalle ore 15,00, presso la sede dell'A. Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra:

l'A.Ra.N. (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni) e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative dell'Area funzioni centrali.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per l'A.Ra.N. il Presidente Cons. Antonio Naddeo *(firmato).*

Per le Organizzazioni sindacali	Per le Confederazioni sindacali
CISL FP *(firmato)*	CISL *(firmato)*
ANMI ASSOMED SIVEMP FPM *(firmato)*	COSMED *(firmato)*
CIDA FUNZIONI CENTRALI *(firmato)*	CIDA *(firmato)*
FLEPAR *(firmato)*	CODIRP *(firmato)*
UIL PA *(firmato)*	UIL *(firmato)*
DIRSTAT - FIALP *(firmato)*	CONFEDIR *(firmato)*
FEMEPA *(firmato)*	CODIRP *(firmato)*
FP CGIL *(firmato)*	CGIL *(firmato)*
UNADIS *(firmato)*	CODIRP

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA FUNZIONI CENTRALI

Periodo 2016-2018

Indice

I. PARTE COMUNE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 7, comma 2 del CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale del 13/7/2016.

2. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata, per Ministeri ed Enti Pubblici non economici, ai sensi del D.Lgs. n. 354/1997 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL. Analoga disposizione è prevista per le Agenzie fiscali nel D.P.R. n. 752/1976, come modificato dal D.Lgs. n. 272/2001.

3. Con il termine "amministrazione/i" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni, ricomprese nell'Area Funzioni centrali ai sensi dell'art. 7, comma 2 del CCNQ del 13/7/2016.

4. Con il termine "agenzia/e", ove non specificato, si intendono l'Agenzia delle Entrate e l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, destinatarie dei precedenti CCNL della pre-esistente Area VI.

5. Con il termine "ente/i" si intendono le amministrazioni, diverse da quelle di cui al comma 4, destinatarie dei precedenti CCNL della pre-esistente Area VI.

6. Con il termine "ministero/i" si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL della pre-esistente Area I.

7. I riferimenti ai CCNL degli enti o amministrazioni monocomparto, precedentemente destinatari di specifici contratti nazionali, ai sensi dell'art. 70 del D.Lgs. n. 165/2001, vengono indicati mediante la denominazione dell'amministrazione o ente interessato.

8. Con il termine "professionista/i" si intendono i professionisti cui è applicato il presente CCNL ai sensi del comma 1, ivi compresi quelli dell'area medica, negli enti ove è istituita.

9. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001".

10. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell’ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata o con posta elettronica certificata, almeno tre mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se il presente contratto è firmato dopo tale scadenza, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l’apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell’anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l’erogazione di cui all’art. 47-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un’anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all’atto del rinnovo contrattuale. L’importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell’inflazione, misurata dall’indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l’erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D.Lgs. n.

165/2001, fermo restando - per il triennio 2019-2021 - quanto previsto in materia dall’art. 1, comma 440, della legge n. 145/2018.

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L’interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell’art. 64 del medesimo decreto legislativo.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente o professionista in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all’art. 8.

7. È istituito presso l’ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l’Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell’art. 40, comma 3-ter, D.Lgs. n. 165/2001. L’Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell’azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L’Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

8. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4
Informazione

1. L’informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l’informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell’amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all’art. 7, comma 2 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L’informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all’art. 7, comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 43, 44, 83 e 84, nelle distinte sezioni del presente CCNL, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono altresì oggetto di sola informazione le materie di cui agli artt. 5 e 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

5. I soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del presente CCNL ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché, nelle amministrazioni ove non è istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6, i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate.

Art. 5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

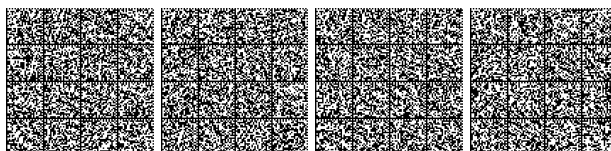
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto le materie indicate agli artt. 43 e 83, nelle distinte sezioni del presente CCNL.

Art. 6
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, presso le amministrazioni pubbliche con almeno 30 unità di personale destinatario del presente CCNL, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato – al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, lett. a) e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

Art. 7
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello presso ciascuna amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) i rappresentanti territoriali anche di livello nazionale delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001.

3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D.Lgs. n. 165/2001.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dagli artt. 44 e 84, nelle distinte sezioni del presente CCNL.

Art. 8
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 44, comma 1 e 84, comma 1 indicate nelle due distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 44 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. b) ed all'art. 84 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. a), lett. b) e lett. c) sono negoziate con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 2 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL.

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il

presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 9
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Capo II
Diritti sindacali

Art. 10
Contributi sindacali

1. I destinatari del presente CCNL hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. La delega rilasciata ai sensi del comma 1 può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e

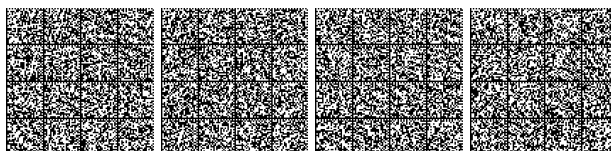
all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 11
Diritto di assemblea

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

2. Il personale destinatario del presente CCNL ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto nei precedenti CCNL.

TITOLO III
DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Capo I
Disposizioni comuni su istituti normativi

Art. 12
Contratto individuale

1. Il rapporto di lavoro tra l'Amministrazione e l'interessato si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea ed alle disposizioni contenute nei CCNL.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:

a) la data di inizio del rapporto di lavoro;

b) l'inquadramento giuridico e il trattamento economico fondamentale;

c) la durata del periodo di prova;

d) la sede di destinazione.

3. Per i professionisti, il trattamento economico di cui al comma 2, lett. b) si identifica con il livello retributivo iniziale.

4. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

5. L'amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, anche in via telematica, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere prorogato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente, l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, fatto salvo quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali in materia di conservazione del posto durante il periodo di prova, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità ed inconferibilità, previste dalle vigenti norme di legge che regolano la materia. In caso di incompatibilità, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione. Scaduto il termine

sopra indicato, l'amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

Art. 13
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

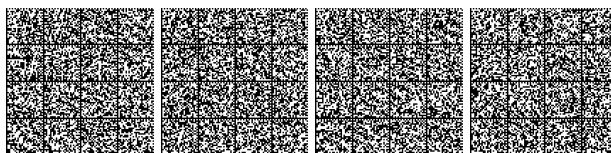
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Art. 14
Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime

disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 15
Ferie e festività

1. I dirigenti e i professionisti hanno diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera "a", della legge n. 937/1977.

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della legge n. 937/1977.

4. Per i dirigenti e i professionisti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

5. Dopo tre anni di servizio, anche presso altre pubbliche amministrazioni, anche a tempo determinato e/o in qualifiche non dirigenziali, spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

6. Sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. I dirigenti e i professionisti che hanno usufruito delle assenze retribuite di cui all'art. 18 conservano il diritto alle ferie.

9. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il personale presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione. Analogo effetto si determina nell'ulteriore caso di coincidenza della ricorrenza del Santo Patrono con una festività nazionale.

10. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente e del professionista programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative, secondo quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 1.

12. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il personale ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie nonché al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

13. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura dell'interessato informare tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto nell'ipotesi di cui all'art. 18, comma 1, lett. b).

15. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 19, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 13.

Art. 16
Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, i dirigenti e i professionisti possono cedere, in tutto o in parte, ad altra unità di personale che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003; tali giornate eccedenti sono quantificate in 8 giorni sia nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni sia nel caso di articolazione su 6 giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 15.

2. Il personale di cui all'art. 1 che si trovi nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, può presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo

stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. Coloro che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il personale richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze retribuite di cui all'art. 18, comma 1, lett. c).

8. Una volta acquisite, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 17
Servizio militare

1. Il personale richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del D.Lgs. n. 66/2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, al personale richiamato alle armi l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

3. Alla fine del richiamo il personale deve porsi a disposizione dell’amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l’effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 18
Assenze retribuite

1. I dirigenti e i professionisti hanno diritto di assentarsi nei seguenti casi:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;

b) lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell’art. 1, commi 36 e 50, della legge n. 76/2016: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;

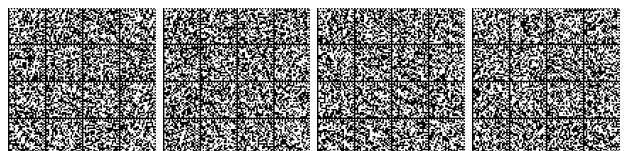
c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell’anno.

2. I dirigenti e i professionisti hanno altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell’anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell’anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza spetta l’intera retribuzione, ivi compresa l’indennità per incarichi di coordinamento, esclusi i compensi per lavoro straordinario e correlati alla presenza in servizio.

5. Le assenze previste dall’art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, come modificato ed integrato dall’art. 19 della legge n. 53/2000, sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.

6. I dirigenti e i professionisti hanno, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 8 della legge n. 219/2005 e dall’art. 5, comma 1, della legge n. 52/2001, nonché ai permessi e congedi di cui all’art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto al comma 1, lettera b).

Art. 19
Assenze per malattia

1. I dirigenti o i professionisti non in prova assenti per malattia hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

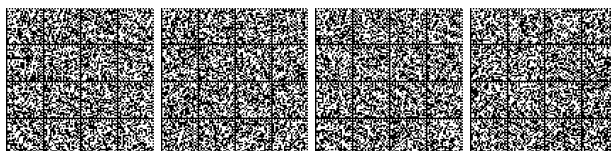
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al personale che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica al servizio.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso in cui il personale sia riconosciuto permanentemente inidoneo al solo svolgimento dell'incarico in essere, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.P.R. n. 171/2011.

5. Nel caso di inidoneità permanente assoluta, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso.

6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica dell'interessato, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente relativa al solo svolgimento dell'attività in essere, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi di dichiarazione di inidoneità permanente assoluta, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al personale assente per malattia nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è stabilito come segue:

a) intera retribuzione mensile per i primi 9 mesi di assenza;

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi di assenza;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

e) la retribuzione di risultato, ivi compresi i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per incentivare l'attività di dirigenti o professionisti, compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine;

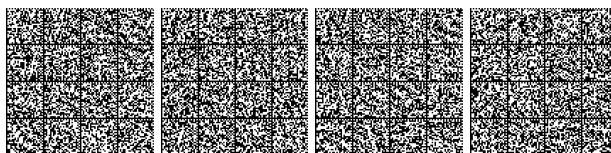
f) sono comunque applicate in tutti i casi le riduzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge, fatto salvo il caso di ricovero ospedaliero.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante in caso di malattia ai sensi del comma 10, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio della giornata di lavoro in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

13. Il personale che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. I dirigenti e i professionisti assenti per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, sono tenuti a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

15. Qualora l'interessato debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dall'interessato è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. 20
Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day-hospital*, nonché giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

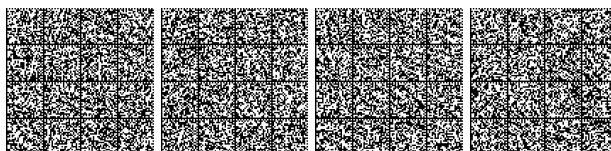
3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa, per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

Art. 21
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, l'interessato ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.

2. In tale periodo spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 19, comma 10, lett. a) (Assenze per malattia). La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. n. 201/2011, convertito nella legge n. 124/2011, solo al personale che ha avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

4. Il personale di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, ha diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 19 (Assenze per malattia) e alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo, per tutto il periodo di conservazione del posto.

5. Le assenze di cui al comma 1 del presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 19 (Assenze per malattia). Per le cause di servizio già riconosciute alla data di sottoscrizione del presente CCNL restano ferme le eventuali diverse modalità applicative finora adottate secondo la disciplina dei CCNL delle precedenti Aree di contrattazione.

Art. 22
Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero

1. Il personale a tempo indeterminato di cui all'art. 1, comma 1, il cui coniuge presti servizio all'estero può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o, qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione, anche in altra amministrazione.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero da parte dell'interessato in aspettativa.

Art. 23
Congedi dei genitori

1. Al personale di cui all'art. 1, comma 1 si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del D.Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.

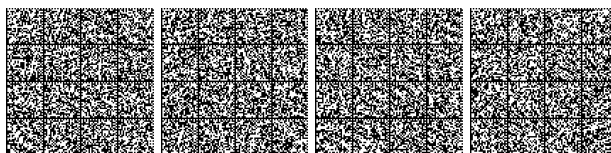
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001.

Art. 24
Norme comuni sulle aspettative

1. I dirigenti e i professionisti, rientrati in servizio, non possono usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se

tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui al D.Lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'amministrazione invita l'interessato a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. L'interessato, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Nei confronti del personale che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure contrattualmente previste.

Art. 25
Fascicolo personale

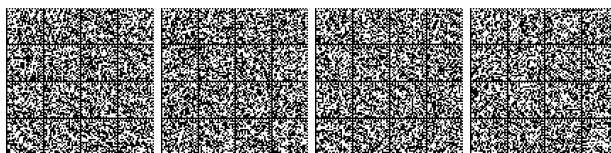
1. Per ogni dirigente o professionista, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dall'interessato, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. Il dirigente o professionista ha diritto a prendere visione liberamente degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale e a richiederne l'integrazione con ulteriore documentazione, anche relativa a corsi di formazione, esperienze professionali o titoli conseguiti.

Art. 26
Linee guida generali in materia di formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi anzidetti.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad

assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

3. Le iniziative di formazione hanno carattere continuo e obbligatorio. A tali iniziative sono destinati adeguati investimenti finanziari nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti norme di legge in materia.

4. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, sia contenuti specialistici in correlazione con specifici ambiti e funzioni su cui insiste l'attività del dirigente o del professionista.

5. Ciascuna amministrazione, secondo i rispettivi strumenti di bilancio e le specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti e dei professionisti, nel rispetto dei limiti finanziari di cui al comma 3, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione. Nell'ambito dei piani della formazione sono indicati gli obiettivi di ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

6. Le politiche formative sono definite da ciascuna amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, le Università ed altri soggetti pubblici o privati, ivi compresi gli ordini professionali.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con gli interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Il personale può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal personale ai sensi del comma 7 con l'attività di servizio e l'incarico affidato, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

8. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. È comunque fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

Art. 27
Disposizione transitoria per personale ex ISPESL ed ex ISFOL

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 del CCNQ del 13 luglio 2016, ai sensi dell'art. 7, comma 5, del D.L. n. 78/2010 e dell'art. 19 del D.Lgs. n. 218/2016, al personale dell'ex ISPESL transitato all'INAIL, destinatario del presente CCNL, e dell'ex ISFOL trasferito all'ANPAL continuano ad applicarsi, in via transitoria e fino agli accordi definiti nella successiva tornata contrattuale, gli istituti del rapporto di lavoro e del trattamento economico previsti per il personale appartenente agli Enti di ricerca.

Capo II
Disposizioni comuni su istituti economici

Art. 28
Differenziazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato, la cui finalità è la remunerazione della performance individuale, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della stessa conseguiti da dirigenti e professionisti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

2. In sede di contrattazione integrativa, sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, nel rispetto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5.

3. Nell'ambito di quanto previsto ai sensi del comma 2, ai dirigenti e professionisti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.

4. La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione integrativa sui criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

5. In sede di contrattazione integrativa è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti e professionisti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.

Art. 29
Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti i complessivi obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, l'ammontare complessivo delle risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato ed ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non può essere incrementato rispetto alla sua consistenza riferita all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza non siano stati effettivamente conseguiti.

2. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

Art. 30
Incentivi economici alla mobilità territoriale

1. In sede di contrattazione integrativa, possono essere stabiliti i criteri ed i limiti per la corresponsione di speciali incentivi economici alla mobilità territoriale tra diverse sedi della stessa amministrazione, al fine di incentivare la copertura di posizioni vacanti e favorire, in tal modo, l'operatività e la funzionalità dei relativi servizi sul territorio, in coerenza con le esigenze organizzative ed i fabbisogni dell'amministrazione, ivi inclusi quelli derivanti dagli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione.

2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono corrisposti ad integrazione della retribuzione di risultato ed i relativi oneri sono a carico dei fondi di cui all'art. 48 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia), all'art. 51 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia), all'art. 68 (Fondo risorse decentrate: costituzione), all'art. 89 (Fondo dell'Area dei professionisti), all'art. 97 (Fondo dell'area medica) ed all'art. 105 (Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale), nel limite di un importo del 5% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato, garantendo comunque a tale voce retributiva, in correlazione con la valutazione di performance individuale, la destinazione minima di risorse complessive stabilita dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 31
Copertura assicurativa e patrocinio legale

1. Le amministrazioni assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale destinatario del presente CCNL ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. A tal fine, sono utilizzate le risorse finanziarie destinate a tale finalità, sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge e da quelle dei precedenti CCNL regolanti la materia.

2. Ai fini della stipula, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

3. Nel caso in cui le amministrazioni non abbiano sottoscritto la polizza assicurativa di cui al presente articolo, le relative risorse previste dalle previgenti disposizioni contrattuali sono destinate, per il solo anno di competenza, alle risorse utilizzate per la retribuzione di risultato.

4. L'amministrazione, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento, anche interno all'amministrazione.

5. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'amministrazione ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

6. I commi 4 e 5 non si applicano al personale assicurato ai sensi del comma 1.

7. Resta fermo quanto previsto dall'art. 18 del D.L. n. 67 del 1997 convertito dalla legge n. 135 del 1997.

8. Il presente articolo sostituisce e disapplica tutte le disposizioni dei precedenti CCNL regolanti la materia.

Art. 32
Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;

b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato

nell’ultimo anno solare di servizio che precede l’attivazione del distacco, corrisposte a carico del corrispondente Fondo, tra quelli di cui agli artt. 48, 51, 68, 80, 89, 97, 105, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. Le misure percentuali dell’elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b), sono definite in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico del corrispondente Fondo, tra quelli di cui agli artt. 48, 51, 68, 80, 89, 97, 105.

3. In sede di contrattazione integrativa è definita altresì la quota dell’elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all’interessato, aventi le medesime caratteristiche.

4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l’elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all’interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

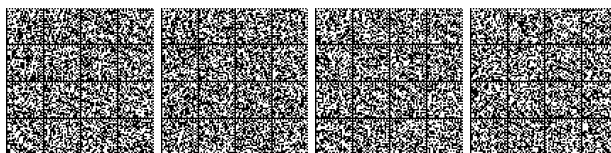
5. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2016, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell’anno 2015 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del corrispondente Fondo, tra quelli di cui agli artt. 48, 51, 68, 80, 89, 97, 105, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

6. In caso di distacco part-time o frazionato, l’elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

7. La disciplina di cui al presente articolo è applicata, presso le singole amministrazioni, dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione del presente CCNL.

Capo III
Responsabilità disciplinare

Art. 33
Principi generali

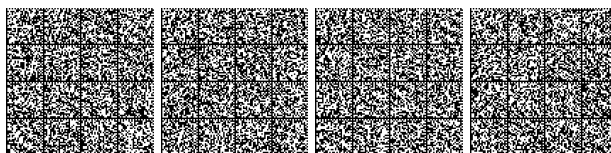
1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza

costituzionale in materia ed in considerazione della particolare natura, dello spessore delle responsabilità e del grado di autonomia dei professionisti al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle amministrazioni, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente e al professionista nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 165/2001.

2. Per i dirigenti costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione ad obiettivi assegnati, la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. La responsabilità dirigenziale è accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione delle amministrazioni, nel rispetto della normativa vigente.

3. Per i professionisti costituisce principio generale la distinzione tra i criteri di valutazione dell'attività professionale e quelli relativi alla responsabilità disciplinare. L'attività dei professionisti all'interno degli enti si svolge in conformità alle normative di legge e contrattuali ed alle regole deontologiche che disciplinano l'esercizio delle rispettive professioni. I professionisti ne rispondono a norma di legge, di contratto e secondo i singoli ordinamenti professionali, con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.

4. Il rigoroso rispetto sia delle norme disciplinari di cui al D.Lgs. n. 165/2001 ed al presente contratto sia delle norme deontologiche che promanano dai rispettivi Ordini professionali costituisce un vincolo primario per ciascun professionista.

5. Per il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

6. Le sanzioni disciplinari sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 34
Obblighi

1. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui, osservando, altresì, il codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 nonché lo specifico codice di comportamento adottato dall'amministrazione nella quale presta servizio.

2. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL conforma altresì la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, con la finalità del perseguimento e della tutela dell'interesse pubblico.

3. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione della amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

4. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL deve, in particolare:

a) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'amministrazione, con tutto il personale (dirigenziale e non), astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'Amministrazione;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo ed all'attività professionale, organizzando ed assicurando la presenza in servizio, correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa legislativa, contrattuale e delle disposizioni di servizio; in particolare, tutto il personale destinatario del presente codice è tenuto al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di impegno di lavoro o, ove previste, di orario di lavoro;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni e dell'attività professionale, all'adozione di decisioni o allo svolgimento di attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, salvo quelli d'uso purché nei limiti delle normali relazioni di cortesia e di modico valore;

i) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia.

5. Il dirigente deve assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro e delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti.

6. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo. Tutto il personale destinatario del presente capo è comunque tenuto ad osservare tali norme.

7. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, commi 60 e successivi, della legge n. 662/1996, in quanto applicabile.

Art. 35
Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte del personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, degli obblighi disciplinati nell'art. 34 (Obblighi), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo di € 500;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 36 (codice disciplinare);

c) licenziamento con preavviso;

d) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell’art. 55-bis, comma 7;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell’art. 55-sexies, comma 1;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell’art. 55-sexies, comma 3.

3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell’art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

4. Il procedimento disciplinare viene svolto dall’ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell’art. 55-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, fermo restando quanto previsto dall’art. 55 comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001.

5. Nell’ambito del procedimento disciplinare previsto dall’art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001, la contestazione dell’addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini previsti dalla legge, nonché contenere l’esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il personale di cui all’art. 1 del presente CCNL degli elementi addebitati e consentire l’esercizio del diritto di difesa.

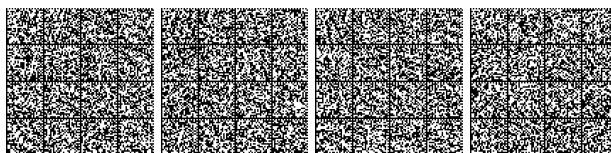
6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

7. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il dirigente o il professionista dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

8. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall’art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 36
Codice disciplinare

1. Le amministrazioni sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni:

- l’intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell’evento;
- la rilevanza dell’infrazione e dell’inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto e con l'attività professionale svolta, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'amministrazione;
- l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso di più persone nella violazione.

2. La recidiva nelle mancanze previste al comma 4, ai commi 5, 6 e 7, nonché al comma 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente o al professionista responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza nei confronti degli organi di vertice, dei colleghi (dirigenti e non), degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale ovvero l'azione disciplinare dell'ordine di appartenenza;

e) inosservanza degli obblighi previsti per i dirigenti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché di prevenzione del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'amministrazione o per gli utenti nonché, per tutto il personale destinatario del presente codice, rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche e di sicurezza e del divieto di fumo;

f) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'Amministrazione.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'amministrazione.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-quinquies – e dall'art. 55-septies, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4 oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'amministrazione o degli organi di vertice o dei colleghi (dirigenti e non) e, comunque, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'amministrazione o degli organi di vertice, dei colleghi (dirigenti e non) o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001;

e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall'Amministrazione;

f) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

g) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi di cui all'art. 34 del presente CCNL, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

h) occultamento o mancata segnalazione di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

i) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

l) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

m) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;

n) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

o) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

A. con preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies) del D.Lgs. n. 165/2001 e 55-septies, comma 4 del medesimo decreto legislativo;

b) la recidiva in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;

c) l'ipotesi di cui all'art. 55-quater, comma 3-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001;

d) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo, del D.P.R. n. 62/2013;

e) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

B. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55-quinquies, comma 3, del medesimo decreto legislativo;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 38 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 39, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

c) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti indicati dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;

- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- per gravi delitti commessi in servizio;
- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001;

d) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di cui all'art. 34 (Obblighi), nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché ai codici di comportamento, deve essere data pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione, fatte salve le sanzioni già previste dalle norme di legge.

Art. 37
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, l'amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente o al professionista, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso personale, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 38
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori, che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 36, comma 9 (codice disciplinare), e dell'art. 55-ter del D.Lgs. n.165/2001.

2. Il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL può essere sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 39, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) e dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del personale di cui all'art. 1 del presente CCNL in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 36 (codice disciplinare), comma 9, qualora l'amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, nonché dell'art. 39 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. È fatta salva l'applicazione dell'art. 36, comma 9, punto B (codice disciplinare) qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001 nonché dell'art. 39 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'Amministrazione intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 36, comma 9, punto B (codice disciplinare), la sospensione del personale di

cui all'art. 1 del presente CCNL disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 36, comma 9, punto B (codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del personale di cui all'art. 1 del presente CCNL provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 36 (codice disciplinare).

7. Al personale sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento , pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" o "il fatto non costituisce reato", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al personale di cui all'art. 1 del presente CCNL se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 39 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al personale di cui all'art. 1 del presente CCNL precedentemente sospeso viene conguagliato rispetto a quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 39
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli articoli 55-ter e 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del Codice di Procedura Penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 36 (codice disciplinare), comma 9, punto B e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.165/2001, il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero, nella medesima sede o in altra sede, nonché, ove previsto, all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il personale ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché, ove prevista, della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento, ed è reinquadrato, nella medesima qualifica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Sono escluse, ove previste, le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero i compensi per il lavoro straordinario. In caso di premorienza, i compensi spettano agli eredi legittimi.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al personale di cui all’art. 1 del presente CCNL altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall’art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 40
La determinazione concordata della sanzione

1. L’Ufficio per i procedimenti disciplinari ed il personale di cui all’art. 1 del presente CCNL, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l’infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L’Ufficio per i procedimenti disciplinari o il personale di cui all’art. 1 del presente CCNL può proporre all’altra parte l’attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell’art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all’art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La proposta dell’Ufficio per i procedimenti disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all’altra parte con le modalità dell’art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell’art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all’art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari convoca nei tre giorni successivi il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale, sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e dal dirigente, e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

9. In ogni caso, la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

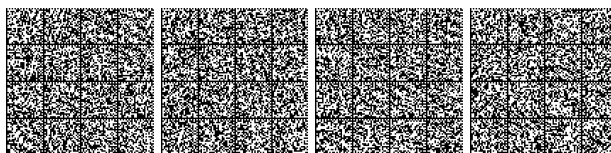
Art. 41
Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

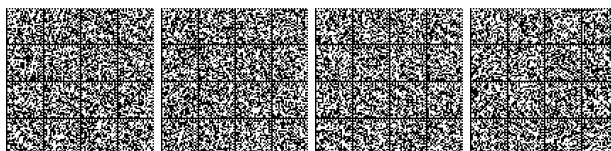
1. L'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento.

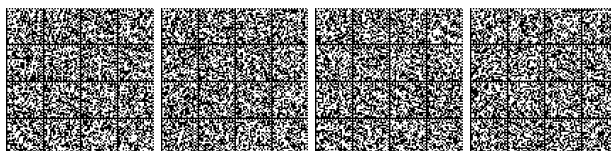
4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso

di pagamento dell'indennità supplementare, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

II. SEZIONE DIRIGENTI

TITOLO I
INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 42
Destinatari della Sezione "Dirigenti"

1. La presente sezione si applica ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 7, comma 2 del CCNQ del 13/7/2016.

2. Ai dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'Agenzia italiana del farmaco (d'ora in avanti "AIFA") nonché ai dirigenti ENAC**,** le disposizioni della presente sezione si applicano per quanto non espressamente disciplinato rispettivamente nel capo I del titolo V e nel capo II del titolo V.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 43
Confronto: materie

1. Sono oggetto di confronto:

a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;

b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;

c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

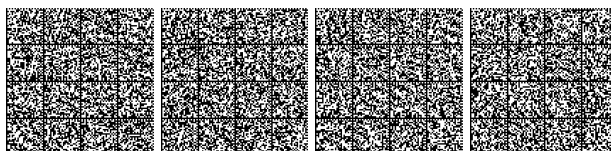
d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;

f) le modalità per assicurare la presenza in servizio dei dirigenti del Ministero della salute appartenenti ai profili di medico chirurgo, veterinario, chimico, farmacista, biologo e psicologo nei piani per le emergenze di carattere sanitario e della vigilanza;

g) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;

h) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle previsioni di legge contenute nell'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;

i) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro nonché i criteri di flessibilità oraria per il personale di cui al titolo V (Disposizioni speciali), capo I (Disposizioni per i dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'Agenzia Italiana del Farmaco).

Art. 44
Contrattazione integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;

b) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto degli artt. 48 e 51;

c) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 28 (Differenziazione della retribuzione di risultato), commi 3 e 5;

d) la definizione della quota di incremento della retribuzione di risultato dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, in ragione dell'impegno richiesto, secondo la disciplina vigente, nel rispetto delle norme di legge in materia;

e) l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per i periodi di sostituzione di altro dirigente, secondo la disciplina vigente, nonché nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

f) i criteri per la definizione di speciali compensi, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per il dirigente che realizzi un'invenzione industriale, secondo la disciplina vigente;

g) i criteri generali per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 33, comma 9 del CCNL dell'Area VI del 1/8/2006, periodo normativo 2002–2005 e biennio economico 2002–2003;

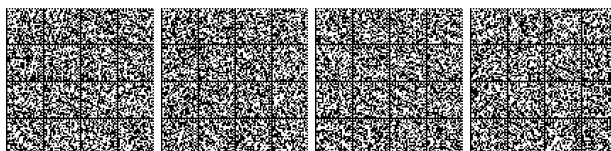
h) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità;

i) i criteri e i limiti per la corresponsione degli incentivi economici alla mobilità territoriale, di cui all'art. 30 (Incentivi economici alla mobilità territoriale) e le complessive risorse ad essi destinate, nel rispetto del comma 2 di tale articolo;

j) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 54 (Clausola di salvaguardia economica), al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;

k) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 32.

2. La materia a cui si applica l'art. 8, comma 4 è quella di cui al comma 1, lettera a).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f), g), h), i), j), k).

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Costituzione rapporto di lavoro

Art. 45
Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali

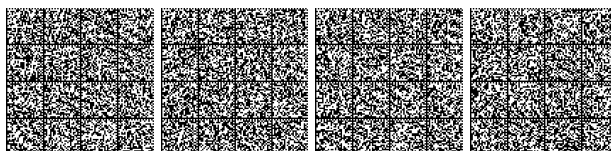
1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale.

2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti adottati dalle amministrazioni previo confronto ai sensi dell'art. 5, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.

3. Per rendere effettivi i principi di cui al comma 2, in attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni rendono preventivamente conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, con adeguata programmazione dei tempi della procedura al fine di garantire il rispetto di quanto previsto al comma 1, il numero e la tipologia di posizioni dirigenziali che si rendono disponibili ed i criteri di scelta. Acquisiscono, inoltre, le disponibilità dei dirigenti interessati e le valutano.

4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24 del D.Lgs. n. 165/2001 e di quanto previsto dai contratti collettivi.

5. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, con il provvedimento di conferimento l'amministrazione individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.

6. Tutti gli incarichi sono conferiti per un tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I
Trattamento economico dei dirigenti di I fascia

Art. 46
Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti di prima fascia, definito dai CCNL delle rispettive aree di provenienza, nella misura di € 55.397,39 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2016 di € 51,40;
- rideterminato dal 1° gennaio 2017 in € 155,80;
- rideterminato dal 1° gennaio 2018 in € 160,00.

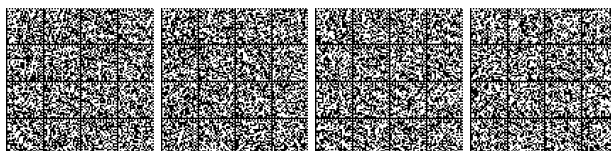
2. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia è rideterminato in € 57.892,87.

4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dai CCNL delle rispettive aree di provenienza, è rideterminato in Euro 37.593,20 annui lordi per 13 mensilità a decorrere dal 1° gennaio 2018.

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Art. 47
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 46 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto,

sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 46 commi 1 e 2 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nell'art. 46. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero, a totale carico degli interessati, dei contributi non versati.

4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 48
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia

1. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia, come disciplinato dai CCNL delle rispettive aree di provenienza, è incrementato dei valori percentuali di seguito indicati da calcolare sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di prima fascia:

- Ministeri (amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1, punto I del CCNQ del 13/7/2016, diverse dal CNEL): 2,07%;
- Agenzie fiscali (amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1, punto II del CCNQ del 13/7/2016): 2,13%;
- Enti pubblici non economici (amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1, punto III del CCNQ del 13/7/2016): 2,25%;
- CNEL: 1,83%.

2. Le risorse di cui al comma 1, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi dell'art. 46, comma 4 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

3. È confermata la disciplina del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti contenuta nei precedenti CCNL del personale di

cui al presente capo. Sono altresì acquisite tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge o regolamento che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale destinatario del presente articolo - tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle di cui all'art. 18 della legge n. 88/1989 - il cui utilizzo è comunque vincolato a quanto previsto dalle predette disposizioni. Resta fermo quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Capo II
Trattamento economico dei dirigenti di II fascia

Art. 49
Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti di seconda fascia, definito dai CCNL delle rispettive aree di provenienza, nella misura di € 43.310,90 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2016 di € 24,50;
- rideterminato dal 1° gennaio 2017 in € 75,20;
- rideterminato dal 1° gennaio 2018 in € 125,00.

2. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia è rideterminato in € 45.260,77.

4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dai CCNL delle rispettive aree di provenienza, è rideterminato in Euro 12.565,11 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità a decorrere dal 1° gennaio 2018.

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Art. 50
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 49 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 51
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia, come disciplinato dai CCNL delle rispettive aree di provenienza, è incrementato dei valori percentuali di seguito indicati da calcolare sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di seconda fascia:

- Ministeri (amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1, punto I del CCNQ del 13/7/2016, diverse dal CNEL e dall'AGID): 1,64%;
- Agenzie fiscali (amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1, punto II del CCNQ del 13/7/2016): 1,93%;
- Enti pubblici non economici (amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1, punto III del CCNQ del 13/7/2016): 2,07%;
- CNEL: 1,84%;
- AGID: 1,83%.

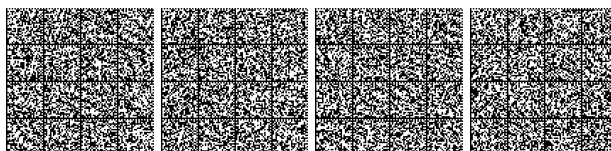
2. Le risorse di cui al comma 1 concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione – parte fissa definita ai sensi dell’art. 49, comma 4 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) e, per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

3. È confermata la disciplina del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente capo. Sono altresì acquisite tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge o regolamento che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale destinatario del presente articolo – tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle di cui all’art. 18 della legge n. 88/1989 – il cui utilizzo è comunque vincolato a quanto previsto dalle predette disposizioni. Resta fermo quanto previsto dall’art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Art. 52
Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

1. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell’ambito di non più dell’85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all’art. 51, entro i valori annui lordi, a regime, minimo e massimo comprensivi della tredicesima mensilità rispettivamente di Euro 12.565,11 ed Euro 46.134,81, fermo restando quanto previsto dall’art. 22, comma 4, del CCNL Area VI sottoscritto il 21/7/2010, periodo normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007.

Art. 53
Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali

1. Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell’incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell’art. 46 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), fermo restando quanto previsto dall’art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.

Capo III
Norme comuni in materia di trattamento economico dei dirigenti

Art. 54
Clausola di salvaguardia economica

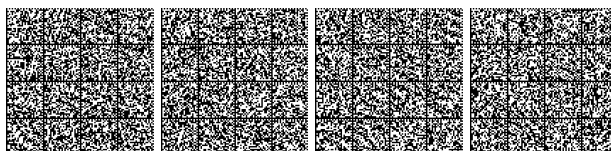
1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale fino al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico dei fondi di cui agli artt. 48, 51, 68 e 80. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, sono individuate la percentuale di cui al comma 2, nonché le risorse a copertura del conseguente onere, dando priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione. Analogamente, per la dirigenza di prima fascia, le amministrazioni individuano le risorse nell'ambito degli specifici fondi ad essa destinati.

6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

7. La contrattazione integrativa disciplina altresì la corresponsione di un differenziale di posizione, con onere a carico dei fondi di cui agli artt. 48, 51, 68 e 80, anche nei casi in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico. In tal caso, il differenziale è definito, nel primo anno del nuovo incarico, in un valore che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione fino al 90% di quella connessa al precedente incarico. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo. La medesima contrattazione integrativa può altresì stabilire, ferma restando la necessaria assenza di valutazione negativa, soglie di valutazione positiva che occorre superare per poter accedere al beneficio di cui al presente comma.

8. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei confronti dei dirigenti di cui all'art. 19, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 e dei dirigenti di cui all'art. 53 del presente CCNL, non ancora transitati alla prima fascia ai sensi dell'art. 23, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, cui venga riassegnato un incarico dirigenziale di livello non generale.

TITOLO V
DISPOSIZIONI SPECIALI

Capo I
Disposizioni per i dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'Agenzia Italiana del Farmaco

Art. 55
Destinatari del presente capo

1. Il presente capo contiene le disposizioni speciali che si applicano ai dirigenti, anche a tempo determinato, del Ministero della Salute di cui all'art. 17, comma 1 della legge 11 gennaio 2018, n. 3. Le predette disposizioni si applicano anche, ai sensi del comma 3-bis del citato art. 17, ai dirigenti dell'"AIFA" ivi indicati.

2. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente capo, si applicano le disposizioni del presente contratto collettivo previste nella parte comune e nella sezione dirigenti.

Art. 56
Orario di lavoro dei dirigenti privi di incarico di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, i dirigenti privi di incarico di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti e all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare. Gli obiettivi sono definiti nell'ambito delle procedure di pianificazione della performance previste dal sistema di valutazione dell'amministrazione.

2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è stabilito in 38 ore settimanali, al fine di assicurare i livelli pianificati di efficienza ed efficacia dei servizi e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e agli obiettivi, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato con le procedure previste dal vigente sistema di valutazione della performance dell'amministrazione.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto dal comma 2, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività diverse da quelle di erogazione dei servizi, quali l'aggiornamento professionale secondo la normativa vigente, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività e non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata, di norma, con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 18 (assenze retribuite) al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro.

5. L'amministrazione può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente, per il perseguimento di obiettivi di particolare rilevanza definiti in sede di pianificazione annuale della performance.

6. Il presente articolo non si applica ai dirigenti di struttura complessa, per i quali, non essendo previsto un debito orario, la retribuzione di posizione e di risultato remunera anche le eventuali particolari condizioni di lavoro previste negli articoli seguenti. A tali dirigenti si applicano, invece, le disposizioni contenute nell'art. 57 (Impegno di lavoro dei dirigenti con incarico di struttura complessa).

7. L'amministrazione disciplina, previo confronto sindacale ai sensi dell'art. 5 (Confronto), i criteri di flessibilità oraria applicabili al personale di cui al presente articolo nonché l'eventuale ricorso a regimi di orario plurisettimanale.

Art. 57
Impegno di lavoro dei dirigenti con incarico di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, i dirigenti con incarico di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 56 (Orario di lavoro e impegno di servizio dei dirigenti privi di incarico di struttura complessa), per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare, correlati al vigente sistema di valutazione della performance adottato dall'amministrazione.

2. I dirigenti con incarico di struttura complessa comunicano preventivamente e, ove previsto dalle relative discipline, documentano – attraverso modalità condivise con l'amministrazione – la pianificazione delle proprie attività istituzionali nonché le assenze variamente motivate, quali ad esempio ferie e attività di aggiornamento.

Art. 58
Ulteriori linee guida in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali per i dirigenti destinatari del presente capo

1. Le diverse tipologie di incarichi dirigenziali conferibili, le modalità di attribuzione degli stessi, nonché le specifiche posizioni dirigenziali sono definite con gli atti adottati dall'amministrazione.

2. La graduazione delle posizioni dirigenziali, individuate con le modalità e sulla base degli atti di cui al comma 1, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione – parte variabile, avviene secondo i criteri di cui all'art. 59 (Graduazione delle posizioni dirigenziali), previo confronto ai sensi dell'art. 5.

3. Resta fermo quanto previsto dall'art. 17, comma 4, della legge n. 3/2018.

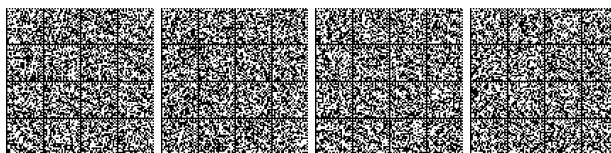
Art. 59
Graduazione delle posizioni dirigenziali

1. L'amministrazione definisce la graduazione delle posizioni dirigenziali, previo confronto ai sensi dell'art. 5, tenendo conto dei seguenti elementi:
a) complessità organizzativa, desumibile, ad esempio, dalla dimensione organizzativa della struttura, dalla sua articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto di riferimento;
b) grado di autonomia e livello delle responsabilità assunte;
c) competenze professionali o specialistico-funzionali richieste.

Art. 60
Ulteriori linee guida generali in materia di formazione

1. Per i dirigenti di cui al presente capo, in materia di formazione, assume particolare rilevanza la formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente. Tali attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la capacità di attivare iniziative di innovazione e di miglioramento della qualità dei servizi erogati sotto il profilo quantitativo e qualitativo.

2. Le amministrazioni garantiscono idonei strumenti formativi ai dirigenti secondo i principi e le regole che disciplinano la formazione continua nel Servizio sanitario nazionale.

3. Per finalità di aggiornamento tecnico-scientifico, i dirigenti di cui al presente capo possono chiedere il comando finalizzato, per periodi di tempo determinati, presso centri, istituti od altri organismi di ricerca nazionali od internazionali, che abbiano dato il loro assenso, secondo la disciplina stabilita dall'amministrazione, sulla base dei principi che regolano tale istituto nel Servizio sanitario nazionale.

Art. 61
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti di cui alla presente sezione si compone delle seguenti voci:

a) stipendio tabellare, comprensivo della indennità integrativa speciale conglobata, salvo quanto previsto dall’art. 76, comma 6, del CCNL Area I del 21/4/2006;

b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

c) assegni personali, ove acquisiti e spettanti;

d) indennità di specificità medico-veterinaria, ove spettante in base a quanto previsto dall’art. 62 (Indennità di specificità medico-veterinaria);

e) retribuzione di posizione parte fissa;

f) retribuzione di posizione parte variabile sulla base della graduazione delle funzioni;

g) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell’art. 65;

h) retribuzione di risultato, ai sensi dell’art. 69, comma 1, lett. c), ove spettante;

i) componenti retributive legate alle particolari condizioni di lavoro, ove spettanti.

Art. 62
Indennità di specificità medico-veterinaria

1. L’indennità di specificità medico-veterinaria ha carattere fisso e ricorrente. Tale indennità è corrisposta mensilmente, per tredici mensilità, al solo personale dirigente medico e veterinario.

2. La misura dell’indennità di cui al comma 1 è di € 8.476,34 annui lordi comprensiva di tredicesima mensilità.

3. L’indennità di cui al comma 1 è corrisposta a carico del Fondo di cui all’art. 68. Le risorse utilizzate a copertura dell’onere si rendono nuovamente disponibili in caso di cessazione dal servizio dei relativi dirigenti.

4. Il nuovo valore dell’indennità di specificità medica di cui al comma 2 è corrisposto con la decorrenza indicata dall’art. 68, comma 2, lett. b).

Art. 63
Retribuzione di posizione parte fissa

1. La retribuzione di posizione parte fissa per i dirigenti destinatari della presente sezione è prevista nei seguenti valori annui lordi comprensivi di tredicesima mensilità distinti per tipologia di incarico:

a) incarico di struttura complessa: € 12.565,11;

b) incarico di struttura semplice: € 11.000,00;

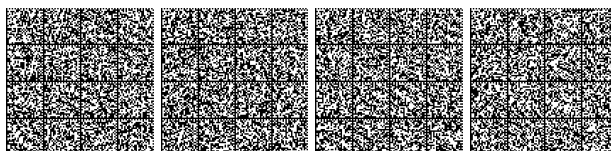
c) incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: € 7.500,00;

d) incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, svolta anche nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato, che abbiano superato il periodo di prova: € 4.400,00.

2. La retribuzione di posizione parte fissa di cui al presente articolo, nei nuovi valori di cui al comma 1, è corrisposta a carico del Fondo di cui all'art. 68 (Fondo risorse decentrate: costituzione). I predetti nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa sono attribuiti dalla data di conferimento dei corrispondenti incarichi, con decorrenza comunque non anteriore a quella di cui all'art. 68, comma 2, lett. b).

3. Gli incarichi di natura professionale che, alla data di sottoscrizione dell'Ipotesi del presente contratto, siano affidati a dirigenti con meno di cinque anni di attività, svolta anche nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato, sono remunerati con i nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui al comma 1, lett. d), ferme restando la retribuzione di posizione parte variabile dello specifico incarico ricoperto nonché l'attribuzione del differenziale individuale di cui al comma 4, terzo alinea, ai dirigenti biologi, chimici, farmacisti e psicologi ivi indicati.

4. Per contemperare l'esigenza di definire nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa tendenzialmente commisurati a quelli dei corrispondenti incarichi previsti nell'ambito del servizio sanitario nazionale - in linea con gli obiettivi indicati dall'art. 17 della legge 11/1/2018 n. 3 - con l'ulteriore esigenza di definire bilanciati incrementi dei valori di retribuzione di posizione in godimento, ai dirigenti biologi, chimici, farmacisti e psicologi in servizio alla data di sottoscrizione dell'Ipotesi del presente contratto, in aggiunta alla retribuzione di posizione variabile connessa allo specifico incarico affidato e ferma restando la retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi del comma 1, è corrisposto, in relazione alla tipologia di incarico ricoperto alla suddetta data e con la medesima decorrenza prevista per i nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa ai sensi del comma 2, un differenziale individuale di retribuzione di posizione, nei seguenti valori annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- dirigenti biologi, chimici, farmacisti e psicologi con incarico di struttura semplice: € 2.500,00;

- dirigenti biologi, chimici, farmacisti e psicologi con incarico professionale e con almeno cinque anni di attività, svolta anche nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato: € 2.500,00;
- dirigenti biologi, chimici, farmacisti e psicologi con incarico professionale e con meno di cinque anni di attività, svolta anche nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato: € 2.815,67.

5. Il differenziale di cui al comma 4 è mantenuto, nei valori ivi indicati, per tutto il periodo in cui il dirigente, pur conseguendo incarichi aventi diverso oggetto e contenuto, permane nella medesima tipologia di incarico.

6. I differenziali individuali di cui ai commi 4 e 5 sono corrisposti a carico delle risorse del Fondo di cui all'art. 68 (Fondo risorse decentrate: costituzione), destinate a retribuzione di posizione.

7. Per le medesime finalità enunciate al comma 4, i nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa previsti per i dirigenti medici e veterinari, ai sensi del comma 1, lett. b) e c), sono conseguiti, in quota parte, mediante corrispondente riduzione dei valori di retribuzione di posizione parte variabile degli incarichi affidati. La quota parte di retribuzione di posizione variabile che viene ridotta e, conseguentemente, trasferita dalla parte variabile alla parte fissa è stabilita nei seguenti valori annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- € 800,00, per gli incarichi di cui al comma 1, lett. b);
- € 1.050,00, per gli incarichi di cui al comma 1, lett. c).

Art. 64
Retribuzione di posizione parte variabile

1. La retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente si compone della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 63 e della retribuzione di posizione parte variabile di cui al comma 2 del presente articolo.

2. La retribuzione di posizione parte variabile è definita dall'amministrazione sulla base della graduazione delle posizioni dirigenziali di cui all'art. 59 (Graduazione delle posizioni dirigenziali).

3. La retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente di cui al comma 1 è definita, per ciascuna tipologia di incarico, entro i seguenti valori massimi annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

a) incarico di struttura complessa: € 50.000;

b) incarico di struttura semplice: € 42.000;

c) incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo € 30.000;

d) incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, svolta anche nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato, che abbiano superato il periodo di prova € 25.000.

4. La retribuzione di posizione di cui al presente articolo è corrisposta a carico del Fondo di cui all'art. 68.

Art. 65
Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - compete un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di € 10.218,00 comprensivi della tredicesima mensilità.

2. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta mensilmente per tredici mensilità.

3. L'indennità di cui al presente articolo cessa di essere corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa.

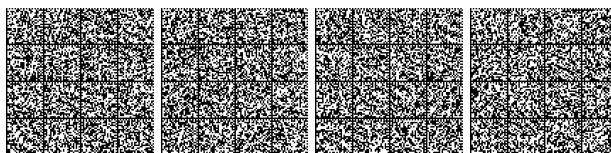
4. L'indennità di cui al presente articolo è a carico del Fondo di cui all'art. 68. Le risorse utilizzate a copertura dell'onere si rendono nuovamente disponibili in caso di cessazione dal servizio dei relativi dirigenti e nel caso di cui al comma 3.

Art. 66
Incrementi dello stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti destinatari della presente sezione, definito dal CCNL Area I sottoscritto il 12/2/2010 nella misura di € 43.310,90, è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2016 di € 18,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2017 in € 56,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2018 in € 125,00.

2. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1 è rideterminato in € 45.260,77.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Art. 67
Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa

1. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti di seconda fascia di cui all'art. 5, comma 3 del CCNL Area I del 12/2/2010 è rideterminata in Euro 12.565,11 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità a decorrere dal 1° gennaio 2018.

2. Le retribuzioni di posizione parte fissa di cui all'art. 8 del CCNL Area I del 12/2/2010, relativo al biennio economico 2008-2009, sono incrementate dei seguenti importi annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

a) dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 8 del CCNL Area I biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 12/2/2010: € 144,30 a decorrere dal 1° gennaio 2018;

b) dirigenti chimici, farmacisti, biologi e psicologi di cui all'art. 8 del CCNL Area I biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 12/2/2010: € 243,10 a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Art. 68
Fondo risorse decentrate: costituzione

1. Dall'anno di sottoscrizione dell'Ipotesi di CCNL è istituito il "Fondo risorse decentrate dei dirigenti sanitari" nel quale confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati nell'anno 2018, nell'ambito del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia di cui all'art. 8 del CCNL Area I del 12/2/2010, come certificato dai competenti organi di controllo, destinato ai trattamenti economici corrisposti ai dirigenti destinatari della presente sezione.

2. L'unico importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) a decorrere dal 1° gennaio 2018 di € 647,00 annui lordi per ogni dirigente di cui all'art. 8 del CCNL Area I, biennio economico 2008-2009, sottoscritto il 12/2/2010 destinatario della presente sezione in servizio al 31 dicembre 2015;

b) di € 3.669,69 annui lordi al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, per ogni posto della dotazione organica delle amministrazioni interessate relative al personale di cui al presente capo - pari a 503 unità per il Ministero della Salute e a 265 unità per l'AIFA - derivanti dallo

stanziamento al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, previsto dall'art. 1, comma 376 della legge n. 145/2018; tali risorse confluiscono nel fondo con la decorrenza di cui al predetto comma 376;

c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; tale importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

3. Il Fondo di cui al presente articolo può essere annualmente incrementato con importi variabili di anno in anno derivanti dalle seguenti risorse:

a) risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997;

b) risorse derivanti da compensi per incarichi aggiuntivi;

c) quota dei risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98/2011;

d) importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

e) eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge, diverse da quella di cui al comma 2 lett. b), che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo.

4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Art. 69
Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. Il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 68 è destinato alla erogazione dei seguenti trattamenti economici:

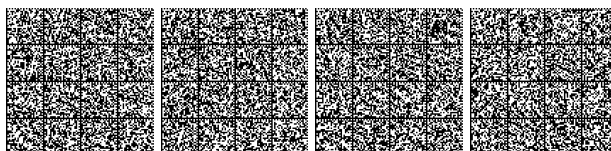
a) retribuzione di posizione parte fissa;

b) retribuzione di posizione parte variabile, ivi compresi i differenziali individuali di retribuzione di posizione di cui all'art. 63, comma 4;

c) retribuzione di risultato;

d) indennità di specificità medico-veterinaria di cui all'art. 62;

e) trattamenti accessori correlati alle condizioni di lavoro di cui agli artt. 70, 71 e 72;

f) indennità di struttura complessa di cui all'art. 65 (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa);

g) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Art. 70
Pronta disponibilità

1. All'istituto della pronta disponibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi nei giorni festivi e/o nelle ore notturne e/o caratterizzati dal rischio di dover far fronte a situazioni di emergenza, e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. Il numero dei turni di pronta disponibilità deve essere individuato nella entità strettamente necessaria a soddisfare tali esigenze funzionali.

2. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il posto di lavoro, di norma nell'arco di trenta minuti.

3. La durata massima del periodo di pronta disponibilità è di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola, non possono essere previsti per ciascun dirigente più di sei turni di pronta disponibilità nel mese. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità di € 20,66 per ogni dodici ore. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata – che comunque non possono essere inferiori a quattro ore – l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata come recupero orario. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

4. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 68.

5. Il presente articolo è applicato ai soli dirigenti di cui all'art. 56 (Orario di lavoro dei dirigenti privi di incarico di struttura complessa).

Art. 71
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario, espressamente e tempestivamente autorizzate, sono effettuate dai soli dirigenti di cui all'art. 56 (Orario di lavoro dei dirigenti privi di incarico di struttura complessa) e sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto, possono essere utilizzate ai soli fini di

garantire la continuità dei servizi istituzionali e per attività non programmabili, di norma nei casi previsti dall'art. 73 (Attività prestate nel giorno di riposo settimanale o in giorno festivo infrasettimanale), commi 2 e 3.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 1 sono retribuite con i compensi determinati ai sensi dei commi 3 e 4 ovvero, in alternativa, possono essere compensate, a domanda del dirigente, con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola entro il mese successivo, tenuto conto delle ferie maturate e non fruite.

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di cui al comma 4 delle percentuali di seguito indicate:

- 15% per lavoro straordinario diurno;
- 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno, ossia dalle ore 22 alle 6 del giorno successivo;
- 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

4. La misura oraria sulla quale sono calcolate le maggiorazioni di cui al comma 3 è determinata dividendo, per il divisore convenzionale 156, l'importo mensile delle seguenti voci retributive:

a) stipendio tabellare, comprensivo della indennità integrativa speciale conglobata;

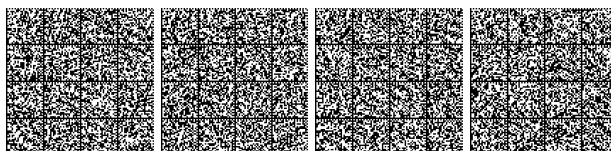
b) rateo di tredicesima mensilità della precedente voce.

5. Al di fuori dei casi dei casi di cui al comma 1, le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro di cui all'art. 56 (Orario e impegno lavoro dei dirigenti privi di incarico di struttura complessa), funzionali al raggiungimento degli obiettivi assegnati, sono compensate con la retribuzione di risultato.

6. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 68.

Art. 72
Turnazioni

1. Laddove sia richiesta l'erogazione del servizio con continuità per almeno dodici ore e, conseguentemente, sia necessaria la prestazione lavorativa di dirigenti durante tutto l'orario di servizio, quest'ultimo può essere articolato in turni giornalieri, anche in giornata festiva o feriale non lavorativa.

2. I turni di cui al comma 1 consistono in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie. Pertanto, si considera in turno tutto il personale che si avvicenda nel medesimo posto di lavoro in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio.

3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'amministrazione.

4. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, ai soli dirigenti privi di incarico di struttura complessa inseriti nei turni è corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di risultato, un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. a);

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. a);

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. a);

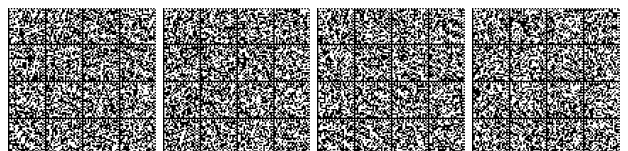
d) turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

5. L'indennità di cui al comma 4, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

6. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 68.

Art. 73
Attività prestate nel giorno di riposo settimanale o in giorno festivo infrasettimanale

1. Al di fuori dei casi disciplinati all'art. 72 (Turnazioni), il dirigente che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisca del giorno di riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo delle ore lavorate, da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Ai dirigenti privi di incarico di struttura complessa deve essere, altresì, corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 71, comma 4.

2. Al di fuori dei casi disciplinati all'art. 72 (Turnazioni), il dirigente privo di incarico di struttura complessa che, per particolari esigenze di servizio, presti servizio in giorno festivo infrasettimanale, ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il Fondo risorse decentrate di cui all’art. 68.

Art. 74
Assenze per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dirigenti di cui all’art. 56 (Orario di lavoro dei dirigenti privi di incarico di struttura complessa) sono riconosciuti specifici permessi per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l’utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell’intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l’incidenza dell’assenza sul monte ore a disposizione del dirigente viene computata con riferimento all’orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del dirigente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dirigente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l’inizio dell’orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

8. L’assenza per i permessi di cui al comma 1, è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all’orario, redatta dal medico o dal personale

amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

9. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dirigente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

10. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 8 e 9 del presente articolo.

11. Analogamente a quanto previsto dal comma 10, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, degli esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 10, lett. b).

12. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 8, 9, 10.

13. Nel caso di dirigenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I dirigenti interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 8, 9, 10 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

14. Resta ferma la possibilità per il dirigente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le

prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal CCNL.

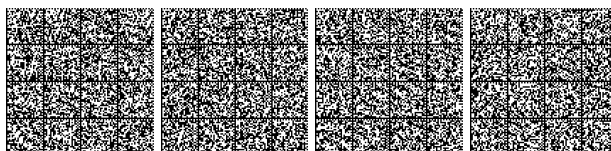
Art. 75
Integrazione alla disciplina sul periodo di prova

1. Ferma restando la disciplina del periodo di prova prevista per la dirigenza di cui alla presente sezione, sono esonerati dal periodo di prova i dirigenti del ruolo sanitario che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato, nella medesima qualifica e disciplina, presso Aziende o Enti del servizio sanitario nazionale. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto originario.

2. Sono inoltre esonerabili dal periodo di prova, in relazione alla professionalità richiesta dalle attività da espletare, i dirigenti di cui al comma 1 che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiori a dodici mesi, nella medesima qualifica e disciplina presso altra amministrazione pubblica. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto originario.

Art. 76
Clausole finali

1. Ferma restando la decorrenza del nuovo ruolo dei dirigenti sanitari prevista dall'art. 17 della legge 11/1/2018 n. 3, ai dirigenti sanitari di seconda fascia del Ministero della Salute, le nuove disposizioni del presente capo sono applicate a seguito del conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali previsti dal presente capo e dagli atti di cui all'art. 58, comma 1 (Ulteriori linee guida in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali per i dirigenti destinatari del presente capo). Fino a tale data continuano a trovare applicazione le previgenti disposizioni contrattuali, in quanto compatibili ai sensi dell'art. 1 comma 10 o non disapplicate; sono comunque applicate le disposizioni del presente CCNL previste nella parte comune nonché nella sezione dirigenti.

2. Resta ferma la salvaguardia giuridica ed economica di cui all'art. 17, comma 2, ultimo periodo, della legge 11/1/2018 n. 3.

Capo II
Disposizioni speciali per i dirigenti ENAC

Art. 77
Destinatari del presente capo

1. Le clausole del presente capo si applicano ai dirigenti dell'ENAC.

2. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente capo, si applicano le disposizioni del presente contratto collettivo previste nella parte comune e nella sezione dirigenti.

Art. 78
Incrementi del trattamento economico fisso

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti ENAC, definito dall'art. 2, comma 2, del CCNL 4/8/2010, nella misura di € 63.695,26 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilità:

- dal 1° gennaio 2016 di € 36,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2017 in € 109,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2018 in € 183,00.

2. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 2, il nuovo valore a regime annuo lordo comprensivo di tredicesima mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti ENAC è rideterminato in € 66.552,01.

4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 2, comma 3, del CCNL 4/8/2010, è rideterminato in € 14.698,26 annui lordi a decorrere dal 1° gennaio 2018.

5. Per effetto di quanto previsto al comma 4, i nuovi valori minimo e massimo a regime della retribuzione di posizione sono pari rispettivamente a Euro 14.698,26 e a Euro 46.718,26 annui lordi.

6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Art. 79
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 78 (Incrementi del trattamento economico fisso) hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

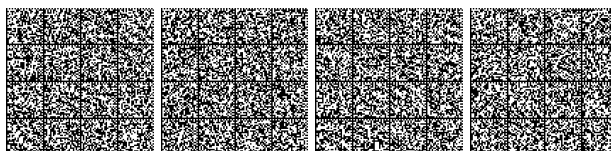
Art. 80
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dal 1° gennaio 2018 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di cui all'art. 4 del CCNL del 4/8/2010, biennio economico 2008–2009, è incrementato dell'1,58% calcolato sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti.

2. Le risorse di cui al comma 1 concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione – parte fissa definita ai sensi dell'art. 78, comma 4 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

3. È confermata, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia, la disciplina del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente capo. Sono altresì acquisite tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge o regolamento che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale destinatario del presente articolo il cui utilizzo è comunque vincolato a quanto previsto dalle predette disposizioni.

Art. 81
Norma finale

Per quanto non previsto dal presente CCNL, nei confronti del personale del presente capo continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili ai sensi dell'art. 1, comma 10 e non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL applicabili a tale personale, con particolare riferimento all'art. 65, comma 5 del CCNL del 30/5/2007.

III. SEZIONE PROFESSIONISTI

TITOLO I
INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 82
Destinatari della Sezione “Professionisti”

1. La presente sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai professionisti di cui all’art. 7, comma 2, del CCNQ del 13/7/2016, collocati nell’area dei professionisti e nell’area medica.

2. L’espressione “professionista/i”, salvo diversa previsione, designa d’ora in avanti ed agli effetti della presente Sezione del contratto il personale dipendente di cui al comma 1.

3. I professionisti destinatari del presente CCNL costituiscono, al pari della dirigenza, una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli enti. Correlativamente, anche in ragione del duplice profilo di "professionisti" e di "dipendenti" investiti di particolari responsabilità, essi rappresentano un’area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale.

4. Di qui l’inclusione dei professionisti in un’area di contrattazione comune con la dirigenza, ferma restando la fondamentale distinzione di ruoli e di funzioni e la conseguente necessità di una distinta disciplina contrattuale.

5. La particolare natura, lo spessore delle responsabilità e il grado di autonomia che caratterizzano lo svolgimento di dette funzioni sottolineano l’importanza e la delicatezza del ruolo che i professionisti esplicano attraverso la prestazione degli apporti specialistici secondo la rispettiva professione da essi garantita all’ente a garanzia della correttezza del quotidiano operare e, per l’area legale, attraverso l’attività di patrocinio, rappresentanza, ~~e~~ assistenza, consulenza e negoziazione assistita.

6. L’attività dei professionisti all’interno degli enti, sotto questo primo e fondamentale profilo, si svolge in conformità alle normative ed alle regole deontologiche che disciplinano l’esercizio delle rispettive professioni. I professionisti ne rispondono a norma di legge secondo i singoli ordinamenti professionali con l’assunzione delle conseguenti responsabilità.

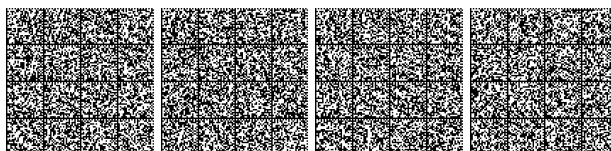
7. Il rigoroso rispetto delle norme deontologiche che promanano dai rispettivi Ordini professionali costituisce un vincolo primario per ciascun professionista.

8. Ciò posto, le parti rilevano che l’apporto dei professionisti, fermi restando gli ambiti di autonomia accennati, si inscrive in un contesto unitario che deve tendere al miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali.

9. Tale aspetto postula, secondo la concorde valutazione delle parti, la necessità che l’attività del professionista, nel rigoroso rispetto degli ambiti di autonomia sul piano

tecnico-professionale, si armonizzi con le logiche che governano l'attività dell'ente e con le dinamiche organizzative che le sottendono.

10. Sotto questo profilo, i professionisti si raccordano ai diversi livelli della struttura organizzativa per l'individuazione di obiettivi e priorità, in modo da garantire quella piena sintonia che è indispensabile per la realizzazione degli obiettivi dell'ente e per la migliore tutela dell'interesse pubblico cui l'attività istituzionale è finalizzata.

11. Per quanto non espressamente disciplinato nella presente sezione, si applicano le disposizioni del presente contratto collettivo previste nella parte I (parte comune).

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 83
Confronto: materie

1. Sono oggetto di confronto:

a) i criteri per la definizione delle procedure selettive per l'accesso ai livelli differenziati di professionalità del personale dell'area dei professionisti;

b) i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento al personale dell'area dei professionisti;

c) i criteri dei sistemi di valutazione della performance del personale dell'area dei professionisti;

d) i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi al personale dell'area medica;

e) i criteri dei sistemi di valutazione del personale dell'area medica;

f) i criteri per la graduazione delle posizioni del personale dell'area medica;

g) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento professionale.

Art. 84
Contrattazione integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri generali per:

a) la ripartizione del fondo dell'area dei professionisti di cui all'art. 89 fra le varie finalità di utilizzo;

b) la ripartizione del fondo dell'area medica di cui all'art. 97 fra le varie finalità di utilizzo;

c) la ripartizione del fondo dei professionisti dell'ENAC di cui all'art. 105 fra le varie finalità di utilizzo;

d) l'attribuzione delle indennità di cui all'art. 90, comma 1, lett. b), primo, secondo e terzo alinea del CCNL del Personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle Amministrazioni pubbliche ricomprese nel Comparto del personale degli Enti Pubblici non economici dell'11/10/1996, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 101, comma 3 del CCNL dell'Area VI del 1/8/2006, periodo normativo 2002 - 2005 e biennio economico 2002 – 2003;

e) la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'area dei professionisti;

f) la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'area medica;

g) la definizione delle ulteriori iniziative ed interventi, correlati ad incentivazioni economiche, per valorizzare le prestazioni professionali del personale dell'area medica;

h) la destinazione delle risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 all'incentivazione delle prestazioni del personale dell'area dei professionisti incaricati dello svolgimento delle specifiche attività;

i) l'eventuale rivalutazione degli importi dell'indennità di specificità medica e della componente fissa della retribuzione di posizione dell'area medica ai sensi dell'art. 3, comma 2 del CCNL del comparto Enti pubblici non economici integrativo del personale area professionisti ed area medica sottoscritto in data 8/1/2003, con oneri a carico delle risorse stabili del Fondo di cui all'art. 97;

j) l'eventuale rivalutazione degli importi massimi della retribuzione di posizione del personale dell'area medica ai sensi dell'art. 3, comma 4 del CCNL del comparto Enti pubblici non economici integrativo del personale area professionisti ed area medica sottoscritto in data 8/1/2003, con oneri a carico del Fondo di cui all'art. 97;

k) l'utilizzo delle risorse destinate a servizi sociali a favore del personale dell'area dei professionisti e dell'area medica per il rimborso, anche in misura parziale, degli oneri sostenuti dagli interessati per l'ulteriore copertura assicurativa, oltre quella già definita dall'amministrazione, con oneri a proprio carico sostenuti sulla base delle vigenti disposizioni di legge - tra cui l'art. 10 della legge n. 24/2017 - nonché di contratto collettivo nazionale;

l) la destinazione di risorse stabili del fondo per il trattamento accessorio dei professionisti al rimborso della quota annuale di iscrizione agli albi professionali, secondo la disciplina dell'art. 106;

m) la corresponsione ai professionisti – in luogo delle indennità previste dall'art. 90, comma 1, lett. b), primo, secondo e terzo alinea del CCNL 11/10/1996 – di un'unica indennità di funzione professionale, secondo la disciplina dell'art. 101, comma 3 del CCNL dell'Area VI del 1/8/2006, periodo normativo 2002 - 2005 e biennio economico 2002 – 2003;

n) la corresponsione degli incentivi economici alla mobilità territoriale, di cui all'art. 30 (Incentivi economici alla mobilità territoriale) e le complessive risorse ad essi destinate, nel rispetto del comma 2 di tale articolo;

o) la ripartizione delle risorse finanziarie di cui al comma 3 dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, con le modalità, alle condizioni e nei limiti ivi previsti;

p) l'attivazione dei piani di welfare integrativo nei limiti delle risorse già destinate a tali finalità;

q) la definizione delle forme e modalità per l’esercizio dell’attività libero-professionale del personale dell’area medica;

r) la definizione della misura percentuale dell’indennità di coordinamento dei professionisti ai sensi dell’art. 4, comma 1 del CCNL comparto Enti pubblici non economici integrativo del personale area professionisti ed area medica sottoscritto in data 8/1/2003;

s) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall’art. 32.

2. La materia a cui si applica l’art. 8, comma 4 è quella di cui al comma 1, lett. q). Alle restanti materie di cui al medesimo comma 1 si applica l’art. 8, comma 5.

TITOLO III
DISPOSIZIONI SPECIALI

Capo I
Area dei Professionisti

Art. 85
Destinatari

1. Le clausole del presente titolo si applicano ai professionisti degli enti pubblici non economici collocati nell'area dei professionisti, già ricompresi nell'Area dirigenziale VI.

Art. 86
Struttura della retribuzione dell'area dei professionisti

1. La retribuzione dei professionisti disciplinati nel presente capo si articola nelle seguenti voci:

1) stipendio tabellare;

2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

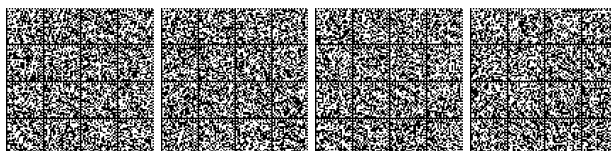
3) indennità per incarichi di coordinamento, ove spettante;

4) retribuzione di risultato, ove spettante;

5) altri emolumenti accessori previsti dal contratto collettivo nazionale;

6) trattamenti previsti da specifiche disposizioni di legge, tra cui i compensi disciplinati dall'art. 9, del D.L. n. 90/2014 convertito dalla legge n. 114/2014.

Art. 87
Incrementi dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari del personale ricompreso nell'Area dei professionisti, come stabiliti dall'art. 8 e dalla tabella 2 allegata al CCNL dell'Area VI sottoscritto il 21/7/2010, biennio economico 2008–2009, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 1, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dalla allegata tabella 2.

3. A decorrere dal mese successivo a quello della sottoscrizione del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata tabella 3.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun professionista.

Art. 88
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 87 hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 87 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei professionisti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

3. Si conferma quanto previsto dagli articoli 98, comma 3 e 99, comma 3 del CCNL del 1/8/2006, periodo normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

Art. 89
Fondo dell'Area dei professionisti

1. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il fondo dell'Area dei professionisti di cui all'art. 10 del CCNL Area VI sottoscritto il 21/7/2010, biennio economico 2008–2009, è incrementato del 1,88%, calcolato sul monte salari anno 2015 relativo alla medesima Area dei professionisti.

2. Le indennità dei professionisti legali e le indennità professionali dei professionisti di area diversa da quella legale, nei valori definiti ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL del 21/7/2010, corrisposte a carico delle risorse del fondo di cui al presente articolo, sono ulteriormente incrementate, a decorrere dal 1° gennaio 2018, di un importo complessivo annuo lordo pari a € 130.

3. È confermata la disciplina del Fondo dell'Area dei professionisti contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente capo. Resta fermo quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Art. 90
Livelli differenziati di professionalità

1. Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, gli enti attivano la procedura per il riconoscimento di tutti i passaggi dal primo al secondo livello di professionalità, attribuibili sulla base dei contingenti previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali.

2. La procedura di cui al comma 1 è attivata mediante l'utilizzo di criteri semplificati rispetto a quelli ordinari, con particolare riferimento a quelli previsti dall'art. 85, comma 6, lett. a) e b) del CCNL dell'Area VI, quadriennio normativo 2002-2005 del 1/8/2006.

Art. 91
Incarichi di coordinamento

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 35 del CCNL comparto enti pubblici non economici sottoscritto il 16/2/1999 ed dall'art. 33 del CCNL Area VI quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007 sottoscritto il 21/7/2010, gli enti, previo confronto ai sensi dell'art. 83, prevedono, ai soli fini del conferimento degli incarichi di coordinamento non generale, anche l'applicazione, di norma, del principio della rotazione degli stessi. Per la medesima tipologia di incarico, prevedono, a titolo sperimentale, tra i criteri di conferimento, la valutazione delle capacità di coordinamento del gruppo dei professionisti, basata eventualmente sulla rilevazione dei giudizi espressi da questi ultimi, ove attivata.

Art. 92
Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCNL, nei confronti del personale del presente capo continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili ai sensi dell'art. 1, comma 10 e non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL applicabili a tale personale.

2. A titolo esemplificativo ma non esaustivo sono confermati, ai sensi del comma 1:

a) l'art. 4 del CCNL Enti pubblici non economici integrativo del personale area professionisti ed area medica sottoscritto in data 8/1/2003;

b) l'art. 6 del CCNL Enti pubblici non economici integrativo del personale area professionisti ed area medica sottoscritto in data 8/1/2003;

c) l'art. 101, comma 3 del CCNL Area VI, sottoscritto il 1/8/2006, periodo normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003;

d) art. 13 del CCNL Area VI, sottoscritto il 21/7/2010, biennio economico 2008–2009;

e) art. 35 del CCNL comparto enti pubblici non economici sottoscritto il 16/2/1999 ed art. 33 del CCNL Area VI quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007 sottoscritto il 21/7/2010, tenuto conto di quanto precisato al comma 3 di tale ultimo articolo.

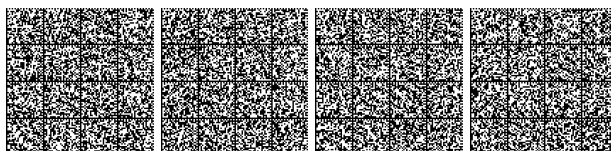
Capo II
Area Medica

Art. 93
Destinatari

1. Le clausole del presente titolo si applicano ai professionisti degli enti previdenziali collocati nell'area medica.

Art. 94
Struttura della retribuzione dell'area dei professionisti medici

1. La retribuzione dei professionisti medici disciplinati nel presente capo si articola nelle seguenti voci:

1) stipendio tabellare;

2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

3) indennità di specificità medica;

4) retribuzione di posizione;

5) retribuzione di risultato, ove spettante;

6) specifico trattamento economico per i medici di seconda fascia con incarico quinquennale, ove spettante;

7) compensi relativi alle condizioni di lavoro, ove spettanti, nei casi previsti dal CCNL;

8) altri emolumenti accessori previsti dal CCNL.

Art. 95
Incrementi dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari del personale ricompreso nell'Area medica, come stabiliti dall'art. 8 e dalla tabella 2 allegata al CCNL della Area VI sottoscritto il 21/7/2010, biennio economico 2008–2009, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 4, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dalla allegata tabella 5.

3. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata tabella 6.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun professionista dell'area medica.

Art. 96
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 95 hanno effetto sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 95 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei professionisti

comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

3. Si conferma quanto previsto dagli articoli 104, comma 3, e 105, comma 3, del CCNL del 1/8/2006, periodo normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

Art. 97
Fondo dell'Area medica

1. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il fondo dell'Area medica di cui all'art. 11 del CCNL Area VI sottoscritto il 21/7/2010, biennio economico 2008–2009, è incrementato dell'1,63%, calcolato sul monte salari anno 2015 relativo alla medesima Area medica.

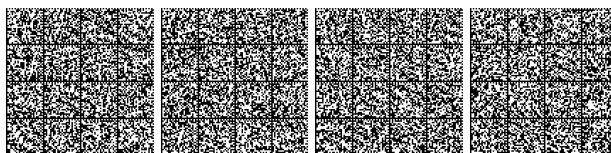
2. Le componenti fisse della retribuzione di posizione dei medici, nei valori definiti ai sensi dell'art. 11, comma 2, del CCNL del 21/7/2010, corrisposte a carico delle risorse del fondo di cui al presente articolo, sono ulteriormente incrementate, a decorrere dal 1° gennaio 2018, di un importo complessivo annuo lordo pari a € 130.

3. È confermata la disciplina del Fondo dell'Area medica contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente capo. Resta fermo quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Art. 98
Ulteriori linee guida generali in materia di formazione

1. Per i professionisti dell'area medica la formazione e l'aggiornamento professionale assumono particolare rilevanza quale metodo permanente per la valorizzazione delle capacità ed attitudini personali e come supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.

2. Gli enti garantiscono idonei strumenti formativi ai professionisti dell'area medica secondo i principi e le regole che disciplinano la formazione continua nel Servizio sanitario nazionale.

3. Per finalità di aggiornamento tecnico-scientifico, i professionisti dell'area medica di cui al presente capo possono richiedere il comando finalizzato, per periodi di

tempo determinati, presso centri, istituti od altri organismi di ricerca nazionali od internazionali, che abbiano dato il loro assenso, secondo la disciplina stabilita dalle amministrazioni, sulla base dei principi che regolano tale istituto. Esso è autorizzato dalle amministrazioni, non può comunque superare due anni nel quinquennio e, fermo restando il decorso dell'anzianità di servizio ad ogni effetto, per la sua durata non competono gli assegni relativi al rapporto di lavoro. Nel caso in cui il comando sia giustificato dall'esigenza di compiere studi speciali o acquisire tecniche particolari indispensabili per il buon funzionamento dei servizi, le amministrazioni possono autorizzare il comando finalizzato stabilendo se ed in quale misura e per quale durata competono lo stipendio tabellare e la retribuzione di posizione, con esclusione comunque delle quote retributive collegate all'effettiva presenza in servizio e della retribuzione di risultato.

4. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dagli interessati, nonché partecipazione a convegni, congressi o perfezionamenti o specializzazioni facoltativi, connessi con l'attività di servizio ed effettuati con l'utilizzo delle ore riservate all'aggiornamento ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 14/4/1997, senza oneri per le amministrazioni. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'amministrazione è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

5. La partecipazione dei medici previdenziali e degli altri medici e veterinari all'attività didattica di docenza si realizza nelle aree di applicazione definite da ciascuna amministrazione.

Art. 99
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai professionisti medici di cui al presente capo sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del professionista medico viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del professionista medico è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal professionista medico nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il professionista medico intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

8. L'assenza per i permessi di cui al comma 1, è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

9. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal professionista medico oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

10. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del professionista medico conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 8 e 9 del presente articolo.

11. Analogamente a quanto previsto dal comma 10, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 10, lett. b).

12. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 8, 9, 10.

13. Nel caso di professionisti medici che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I professionisti medici interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 8, 9, 10 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

14. Resta ferma la possibilità per il professionista medico, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal CCNL.

Art. 100
Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCNL, nei confronti del personale del presente capo continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili ai sensi dell'art. 1, comma 10 e non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL applicabili a tale personale.

2. A titolo esemplificativo ma non esaustivo sono confermati, ai sensi del comma 1:
   a) l'art. 3 del CCNL integrativo relativo al personale dell'area dei professionisti e dell'area medica del comparto degli enti pubblici non economici dell'8/1/2003, anche con riferimento alle indennità previste per i medici previdenziali e per gli altri medici e veterinari dall'art. 33, comma 1, lett. c) e d), dall'art. 34, comma 1, lett. a) e b) e dall'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10/7/1997, alle iniziative ed interventi, anche correlati ad incentivazioni economiche, per

valorizzare le prestazioni professionali del personale dell'area medica, alla rivalutazione dei valori della retribuzione di posizione dei medici previdenziali e degli altri medici e veterinari di cui all'art. 31 dello stesso CCNL del 10/7/1997;

b) l'art. 8 del CCNL del 14/4/1997, attuativo dell'art. 94, comma 1, del CCNL relativo all'Area della Dirigenza e delle specifiche tipologie professionali ricomprese nella stessa area di contrattazione nell'ambito degli enti pubblici non economici dell'11/10/1996.

Capo III
Professionisti ENAC

Art. 101
Destinatari

1. Le clausole del presente capo si applicano ai professionisti dell'ENAC ricompresi nel campo di applicazione del presente CCNL.

2. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente capo, si applicano le disposizioni comuni a tutti i professionisti.

Art. 102
Struttura della retribuzione dell'area dei professionisti

1. La retribuzione dei professionisti disciplinati nel presente capo si articola nelle seguenti voci:

a) stipendio tabellare correlato ai livelli economici di professionalità;

b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

c) tredicesima mensilità;

d) retribuzione di posizione connessa all'espletamento degli incarichi;

e) retribuzione di risultato, ove spettante;

f) indennità aeronautica;

g) indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica;

h) indennità professionale;

i) altre indennità o emolumenti spettanti in base a specifiche disposizioni di legge o al presente contratto, tra cui i compensi disciplinati dall'art. 9, del D.L. n. 90/2014 convertito dalla legge n. 114/2014.

Art. 103
Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari, stabiliti dall’art. 5 del CCNL 4 agosto 2010, relativi ai professionisti di prima qualifica, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella 7, con le decorrenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall’applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata tabella 8.

3. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l’indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell’allegata tabella 9.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun professionista.

Art. 104
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall’applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza, sull’indennità di buonuscita, sul TFR, sull’indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell’art. 103 (Stipendio tabellare) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell’indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché di quella prevista dall’art. 2122 del Codice Civile si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dall’art. 80 commi 3 (Effetti dei nuovi stipendi) del CCNL del 30 maggio 2007, quadriennio normativo 2002-2005.

Art. 105
Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale

1. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il fondo dell'Area dei professionisti di cui all'art. 7 del CCNL del 4 agosto 2010 biennio economico 2008-2009 è incrementato dell'1,17%, calcolato sul monte salari anno 2015 relativo alla medesima Area dei professionisti.

2. È confermata la disciplina del Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente capo. Resta fermo quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Art. 106
Iscrizione agli albi professionali

1. Nei casi in cui l'iscrizione negli elenchi speciali di determinati albi professionali sia richiesta come requisito per l'esercizio delle attività del professionista, questi cura tutti gli adempimenti necessari per il periodico rinnovo dell'iscrizione stessa, assumendosi anche il pagamento della quota annuale a tal fine prevista.

2. La contrattazione integrativa può prevedere la rimborsabilità della quota annuale di iscrizione agli albi professionali con oneri a carico delle risorse del fondo per il trattamento accessorio dei professionisti.

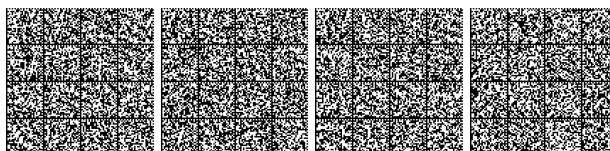
Art. 107
Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCNL, nei confronti del personale del presente capo continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili ai sensi dell'art. 1, comma 10 e non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL dell'ENAC, con particolare riferimento alle seguenti:

a) articoli 70 e 78 del CCNL del 30/5/2007, periodo normativo 2002–2005 e biennio economico 2002–2003;

b) art. 25 del CCNL del 4/8/2010, periodo normativo 2006–2009 e biennio economico 2006–2007;

c) art. 8 del CCNL del 30/5/2007, biennio economico 2004–2005, e art. 31 del CCNL del 4/8/2010, periodo normativo 2006–2009 e biennio economico 2006–2007.

TABELLE

Tabella 1
Professionisti - EPNE
Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Area	Posizione economica	dal 1 gennaio 2016	Rideterminato dal 1 gennaio 2017	Rideterminato dal 1 gennaio 2018
PROFESSIONISTI	II livello	33,70	102,10	124,10
	I livello	33,70	102,10	150,00

Tabella 2
Professionisti - EPNE
Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Area	Posizione economica	dal 1 gennaio 2016	Rideterminato dal 1 gennaio 2017	Rideterminato dal 1 gennaio 2018
PROFESSIONISTI	II livello	42.718,90	43.539,70	43.803,70
	I livello	35.800,90	36.621,70	37.196,50

Tabella 3
Professionisti - EPNE
Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Area	Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1 gennaio 2018	IVC dal 1 luglio 2010	Nuova retribuzione tabellare
PROFESSIONISTI	II livello	43.803,70	317,40	44.121,10
	I livello	37.196,50	265,44	37.461,94

Tabella 4
Medici - EPNE
Incrementi mensili della retribuzione tabellare
Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Area	Posizione economica	dal 1 gennaio 2016	Rideterminato dal 1 gennaio 2017	Rideterminato dal 1 gennaio 2018
MEDICA	II livello - tempo pieno	27,00	81,80	132,60
	I livello - tempo pieno	21,50	65,20	105,80
	II livello - tempo definito	20,20	61,20	99,30
	I livello - tempo definito	15,40	46,70	75,80

Tabella 5
Medici - EPNE
Nuova retribuzione tabellare annua
Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Area	Posizione economica	dal 1 gennaio 2016	Rideterminato dal 1 gennaio 2017	Rideterminato dal 1 gennaio 2018
MEDICA	II livello - tempo pieno	42.104,65	42.762,25	43.371,85
	I livello - tempo pieno	33.592,72	34.117,12	34.604,32
	II livello - tempo definito	31.528,56	32.020,56	32.477,76
	I livello - tempo definito	24.048,64	24.424,24	24.773,44

Tabella 6
Medici - EPNE
Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare
Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Area	Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1 gennaio 2018	IVC dal 1 luglio 2010	Nuova retribuzione tabellare
MEDICA	II livello - tempo pieno	43.371,85	313,32	43.685,17
	I livello - tempo pieno	34.604,32	249,96	34.854,28
	II livello - tempo definito	32.477,76	234,60	32.712,36
	I livello - tempo definito	24.773,44	178,92	24.952,36

Tabella 7
Professionisti della prima qualifica professionale - ENAC
Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Livelli economici di professionalità	dal 1 gennaio 2016	Rideterminato dal 1 gennaio 2017	Rideterminato dal 1 gennaio 2018
P I 4 super	26,80	81,70	168,20
P I 4	24,80	75,60	155,70
P I 3	18,20	55,40	114,10
P I 2	15,50	47,30	97,40
P I 1	14,20	43,30	89,10

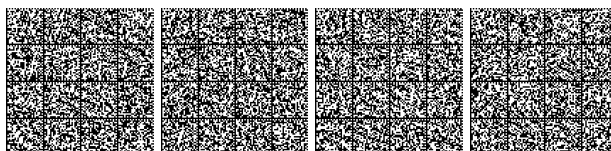
Tabella 8
Professionisti della prima qualifica professionale - ENAC
Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Livelli economici di professionalità	dal 1 gennaio 2016	Rideterminato dal 1 gennaio 2017	Rideterminato dal 1 gennaio 2018
P I 4 super	57.155,67	57.814,47	58.852,47
P I 4	52.906,67	53.516,27	54.477,47
P I 3	38.761,59	39.207,99	39.912,39
P I 2	33.102,06	33.483,66	34.084,86
P I 1	30.274,85	30.624,05	31.173,65

Tabella 9
Professionisti della prima qualifica professionale - ENAC
Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Livelli economici di professionalità	Retribuzione tabellare dal 1 gennaio 2018	IVC dal 1 luglio 2010	Nuova retribuzione tabellare
P I 4 super	58.852,47	426,24	59.278,71
P I 4	54.477,47	394,56	54.872,03
P I 3	39.912,39	289,08	40.201,47
P I 2	34.084,86	246,84	34.331,70
P I 1	31.173,65	225,84	31.399,49

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 11 (Ferie e recupero festività soppresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente o professionista come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

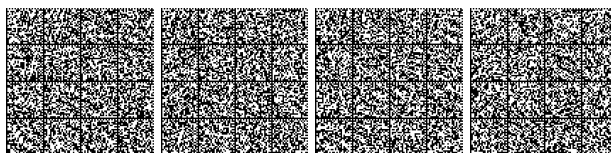
Dichiarazione congiunta n. 2

Con riferimento all'art. 20 (assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) le parti concordano sul fatto che le assenze per l'effettuazione delle terapie in regime di ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o in regime di *day-surgery* o *day-service*, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero o a *day-hospital*.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti prendono atto che l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione), nella individuazione dei suoi compiti e nello svolgimento delle sue funzioni, dovrà operare senza sovrapposizioni con l'attività del Comitato Unico di Garanzia. A tal fine, ove necessario, occorrerà promuovere forme di coordinamento che garantiscano la distinzione dei ruoli di ciascuno dei due organismi ed evitino la duplicazione delle relative funzioni.

Dichiarazione congiunta n. 4

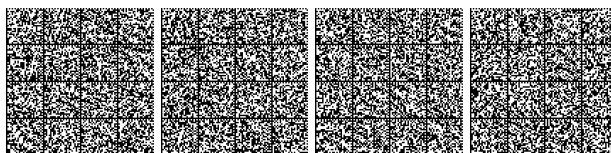
Le parti condividono la positiva innovazione rappresentata dall'art. 20 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) del presente CCNL e concordano sull'utilità di procedere ad un'attività di monitoraggio dell'attuazione del nuovo istituto anche al fine di estendere e migliorare la prima applicazione della norma a partire dal successivo rinnovo del CCNL.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, auspicano la più ampia applicazione dell'istituto anche nei confronti del personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica, assicurando i necessari momenti di partecipazione e coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, in linea con quanto previsto dal titolo II, parte comune del presente CCNL.

Dichiarazione congiunta n. 6

In relazione a quanto previsto dagli artt. 74 e 99 in materia di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, le parti ritengono concordemente che, nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea conseguente ad una patologia già in atto o determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di tali prestazioni, la relativa assenza sia da imputare a malattia e, pertanto, non decurti le ore di permesso spettanti.

Dichiarazione congiunta n. 7

Relativamente al personale professionista di cui alla sezione III, titolo III, capi I e III del presente CCNL, le parti concordano sulla necessità di affrontare e risolvere le problematiche concernenti l'applicazione delle discipline relative ai livelli economici di professionalità, in ottica di evoluzione ed eventuale superamento delle stesse. Al fine di acquisire elementi informativi ed istruttori sulla situazione in atto presso gli enti, sulle esigenze organizzative e di valorizzazione del personale nonché sulle risorse necessarie, sarà insediata presso l'Aran, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, una commissione paritetica composta da rappresentanti dell'Aran e degli enti interessati nonché da rappresentanti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL. Ferma restando la competenza degli enti nella definizione dei criteri di conferimento degli incarichi di coordinamento, previa partecipazione sindacale nelle forme previste dal presente CCNL, la commissione potrà altresì approfondire la materia della definizione di tali criteri per i professionisti di cui al capo I, al fine di valutare l'introduzione – anche a titolo sperimentale – di forme e modalità di coinvolgimento dei colleghi professionisti nella procedura di conferimento degli incarichi di coordinamento.

Dichiarazione congiunta n. 8

In relazione a quanto disposto dall'art. 59 del CCNL Area I del 21/04/2006 – quadriennio 2002/2005, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 44 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. b), possono essere individuate le più opportune iniziative per assicurare livelli retributivi, correlati agli incarichi affidati, tendenzialmente omogenei a parità di graduazione delle relative funzioni.

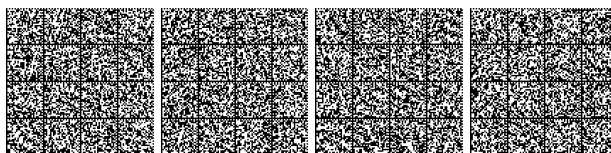
Dichiarazione congiunta n. 9

Le parti concordano sulla necessità di approfondire la problematica dell'inquadramento nella dirigenza dei segretari comunali e provinciali già transitati nei ruoli dei ministeri, sulla base di disposizioni di legge, al fine di valutare possibili soluzioni, sul piano normativo, dei differenti inquadramenti operati in applicazione delle suddette disposizioni.

Dichiarazione congiunta n. 10

Le parti concordano nel ritenere che, ai fini della liquidazione dei trattamenti di fine servizio comunque denominati, ferme le vigenti discipline di legge regolanti la materia e le prassi applicative definite dall'ente previdenziale competente, il dirigente transitato nei ruoli di altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico, corso-concorso, conferimento di incarico o per altre cause diverse dalla mobilità, possa far valere l'intera anzianità di servizio, previa riunione delle anzianità di servizio complessivamente riconosciute. Per le finalità anzidette, i trattamenti di fine servizio eventualmente corrisposti potrebbero essere riversati dal dirigente all'ente di appartenenza, al lordo e maggiorati dell'interesse legale.

Dichiarazione congiunta n. 11

Con riferimento al personale dell'area medica degli enti pubblici non economici di cui alla sezione III, titolo III, capo II, le parti esprimono l'auspicio che, nei confronti di detto personale, sia possibile applicare, anche in forma sperimentale, istituti e disposizioni previste per i medici del servizio sanitario nazionale, nell'ambito degli strumenti di regolazione attivabili presso gli enti, nel rispetto del presente CCNL e delle relazioni sindacali da questo previste.

20A02977

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla sequenza contrattuale ad integrazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali del 12 febbraio 2018.

Il giorno 19 maggio 2020 alle ore 14,30 ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative, al termine del quale si è proceduto alla sottoscrizione del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla sequenza contrattuale ad integrazione del C.C.N.L. del personale del Comparto funzioni centrali del 12 febbraio 2018.

Per l'A.Ra.N. il Presidente Cons. Antonio Naddeo *(firmato)*

Per le Organizzazioni sindacali	Per le Confederazioni sindacali
CISL FP *(firmato)*	CISL *(firmato)*
FP CGIL *(firmato)*	CGIL *(firmato)*
UIL PA *(firmato)*	UIL *(firmato)*
CONFSAL UNSA *(firmato)*	CONFSAL *(firmato)*
FLP *(firmato)*	CGS *(firmato)*
USB PI *(firmato)*	USB *(firmato)*
CONFINTESA FP *(firmato)*	CONFINTESA *(firmato)*

ALLEGATO

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla sequenza contrattuale ad integrazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto Funzioni centrali del 12 febbraio 2018.

Art. 1.
Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è sottoscritto nell'ambito di una specifica sequenza contrattuale ad integrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni centrali del 12 febbraio 2018 relativo al triennio 2016 - 2018 e delle altre disposizioni ancora applicabili ai sensi dell'art. 96 di tale contratto.

2. Le disposizioni del presente contratto si applicano al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto - ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967 n. 18 e ai sensi della legge 22 dicembre 1990 n. 401 - con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli affari esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai C.C.N.L. Ministeri del 22 ottobre 1997 e del 12 aprile 2001 come successivamente modificati e integrati dai successivi C.C.N.L. applicabili a tale personale.

Art. 2.
Fondo risorse decentrate per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere

1. Il fondo unico di amministrazione di cui all'art. 34 del C.C.N.L. Ministeri del 14 settembre 2007 assume la denominazione di «Fondo risorse decentrate per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere».

2. Poiché al personale destinatario del presente titolo non sono attribuibili i benefici economici previsti, per il personale dei ministeri, dagli articoli 73 e 75 del C.C.N.L. 12 febbraiop 2018, il Fondo risorse decentrate per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere, in luogo dei predetti benefici, è incrementato degli importi di cui al comma 3, calcolati sulla base degli incrementi medi complessivi pro-capite riferiti al restante personale dei ministeri.

3. In applicazione di quanto previsto al comma 2, il Fondo di cui al presente articolo è incrementato di un importo complessivo, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, pari a euro 70.819,00 per l'anno 2016, rideterminati in euro 213.903,00 per l'anno 2017 e rideterminati in euro 682.179,00 annui a decorrere dal 1° gennaio 2018.

4. Nel caso di riduzione, dall'anno 2019, delle unità di personale in servizio rispetto alle medesime unità riferite all'anno 2018, non si determina un corrispondente aumento del valore medio pro-capite annuo del Fondo di cui al comma 1 calcolato per l'anno 2018. Sono fatti salvi gli incrementi di risorse disposti dal presente e dai futuri C.C.N.L..

5. A decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno successivo, la tabella A allegata al C.C.N.L. successivo del 12 aprile 2001, relativa ai compensi differenziati di cui all'art. 12 del medesimo C.C.N.L. è sostituita dalla nuova tabella A allegata al presente C.C.N.L.. Detti compensi continuano ad essere corrisposti a carico del Fondo di cui al presente articolo. Con la medesima decorrenza, nei paesi del gruppo B di cui alla tabella B allegata al richiamato C.C.N.L. successivo del 12 aprile 2001 sono inserite anche Polonia e Romania.

6. Per quanto non previsto dal presente articolo, continuano ad applicarsi le disposizioni in materia di costituzione ed utilizzo del fondo previste, per il personale di cui al presente articolo, dai precedenti C.C.N.L.. Resta fermo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di fondi.

Tabella A

Compensi differenziati di cui all'art. 12 del C.C.N.L. successivo del 12 aprile 2001 erogati a decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno successivo.

Valori annui lordi in euro	B1	B2	B3
Gruppo A	316,07	371,84	427,63
Gruppo B	221,26	260,29	299,34
Gruppo C	154,93	182,21	209,47
Gruppo D	105,97	116,51	128,90

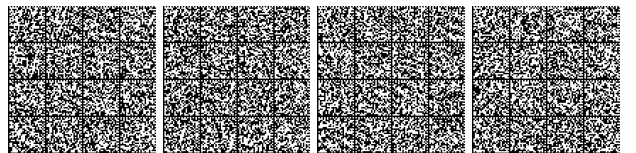
Dichiarazione congiunta

Le parti concordano sulla necessità che il prossimo rinnovo contrattuale del comparto Funzioni centrali relativo al triennio 2019-2021 affronti il problema della revisione delle disposizioni dei previgenti C.C.N.L. applicati al personale di cui all'art. 1, comma 2, al fine di adeguarne il contenuto alla evoluzione normativa e contrattuale. In tale sede, si dovrà altresì procedere all'armonizzazione delle discipline generali di comparto rispetto alle specificità che caratterizzano il suddetto personale. Per l'approfondimento delle discipline contrattuali di riferimento, concordano altresì che entro trenta giorni dalla sottoscrizione definitiva, siano effettuati incontri tecnici tra Aran ed Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L., con l'ausilio di rappresentanti del MAECI. Concordano infine che nel corso degli incontri tecnici sia effettuata una ricognizione delle disposizioni di parte normativa del C.C.N.L. del comparto delle Funzioni centrali relativo al periodo 2016-2018 che, senza necessità di adeguamenti e revisioni dei contratti nazionali vigenti, risultino già pienamente ed integralmente applicabili al personale in questione.

20A02978

MARIO DI IORIO, *redattore*

DELIA CHIARA, *vice redattore*

(WI-GU-2020-SON-018) Roma, 2020 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO (salvo conguaglio)
validi a partire dal 1° OTTOBRE 2013

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della Serie Generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
	*(di cui spese di spedizione € 257,04)**	- annuale	€ **438,00**
	*(di cui spese di spedizione € 128,52)**	- semestrale	€ **239,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della 1ª Serie Speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:		
	*(di cui spese di spedizione € 19,29)**	- annuale	€ **68,00**
	*(di cui spese di spedizione € 9,64)**	- semestrale	€ **43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della 2ª Serie Speciale destinata agli atti della UE:		
	*(di cui spese di spedizione € 41,27)**	- annuale	€ **168,00**
	*(di cui spese di spedizione € 20,63)**	- semestrale	€ **91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della 3ª Serie Speciale destinata alle leggi e regolamenti regionali:		
	*(di cui spese di spedizione € 15,31)**	- annuale	€ **65,00**
	*(di cui spese di spedizione € 7,65)**	- semestrale	€ **40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della 4ª Serie Speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
	*(di cui spese di spedizione € 50,02)**	- annuale	€ **167,00**
	*(di cui spese di spedizione € 25,01)**	- semestrale	€ **90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della Serie Generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	*(di cui spese di spedizione € 383,93)**	- annuale	€ **819,00**
	*(di cui spese di spedizione € 191,46)**	- semestrale	€ **431,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A ed F comprende gli indici mensili

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:	serie generale	€ 1,00
	serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo serie speciale, concorsi, prezzo unico	€ 1,50
	supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

PARTE I - 5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI PUBBLICI

*(di cui spese di spedizione € 129,11)**	- annuale	€ **302,47**
*(di cui spese di spedizione € 74,42)**	- semestrale	€ **166,36**

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II

*(di cui spese di spedizione € 40,05)**	- annuale	€ **86,72**
*(di cui spese di spedizione € 20,95)**	- semestrale	€ **55,46**

Prezzi di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,01 (€ 0,83 + IVA)

Sulle pubblicazioni della 5ª Serie Speciale e della Parte II viene imposta I.V.A. al 22%.
Si ricorda che, in applicazione della legge 190 del 23 dicembre 2014 articolo 1 comma 629, gli enti dello Stato ivi specificati sono tenuti a versare all'Istituto solo la quota imponibile relativa al canone di abbonamento sottoscritto. Per ulteriori informazioni contattare la casella di posta elettronica abbonamenti@gazzettaufficiale.it.

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo		€ **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5%		€ **180,50**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€ 18,00	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero, i prezzi di vendita (in abbonamento ed a fascicoli separati) anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale, i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi anche ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli vengono stabilite di volta in volta in base alle copie richieste. Eventuali fascicoli non recapitati potranno essere forniti gratuitamente entro 60 giorni dalla data di pubblicazione del fascicolo. Oltre tale periodo questi potranno essere forniti soltanto a pagamento.

N.B. - La spedizione dei fascicoli inizierà entro 15 giorni dall'attivazione da parte dell'Ufficio Abbonamenti Gazzetta Ufficiale.

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI COMMERCIALI APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

* tariffe postali di cui alla Legge 27 febbraio 2004, n. 46 (G.U. n. 48/2004) per soggetti iscritti al R.O.C.